

UDH · Postfach 110472 · 10834 Berlin

Zentralfachverbände
Regionale Vereinigungen der Landesverbände

nachrichtlich:
Handwerkskammern
Regionale Handwerkskammertage

**Abteilung Arbeitsmarkt, Tarif-
politik und Arbeitsrecht**

Birgit Schweer
+49 30 206 19-186
schweer@zdh.de

Rundschreiben Nr.: 12/23

Haus des Deutschen Handwerks
Mohrenstraße 20/21
10117 Berlin
www.zdh.de

Berlin, 10. Februar 2023

Urlaubsabgeltungsanspruch – BAG entscheidet zu Verjährungs- und Ausschlussfristen

Urlaubsabgeltungsansprüche unterliegen den generellen Verjährungsregelungen und tariflichen Ausschlussfristen.

Sehr geehrte Damen und Herren,

der gesetzliche Anspruch eines Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber, nicht genommenen Urlaub nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses abzugelten, unterliegt der Verjährung. Die dreijährige Verjährungsfrist beginnt in der Regel mit dem Ende des Jahres, in dem der Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Hat das Arbeitsverhältnis vor der Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) vom 6. November 2018 (Az.: C-684/16) geendet und war es dem Arbeitnehmer nicht zumutbar, Klage auf Abgeltung zu erheben, kann die Verjährungsfrist nicht vor dem Ende des Jahres 2018 beginnen. Das entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit Urteil vom 31. Januar 2023 (Az.: 9 AZR 456/20). Mit selbem Datum entschied das BAG zudem, dass Urlaubsabgeltungsansprüche nach Maßgabe tarifvertraglicher Ausschlussfristen unter Berücksichtigung der genannten EuGH-Entscheidung verfallen können (Az.: 9 AZR 244/20).

Der EuGH hatte in dem vom BAG zitierten Urteil festgestellt, dass der Urlaub nicht ohne weiteres verfällt, wenn der Arbeitnehmer den Urlaub nicht beantragt. Die Ansprüche könnten nur dann untergehen, wenn der Arbeitgeber nachweist, dass der Arbeitnehmer aus freien Stücken auf seinen Urlaub verzichtet hat, obwohl er durch den Arbeitgeber tatsächlich in die Lage versetzt wurde, den Urlaub rechtzeitig zu nehmen (sog. Mitwirkungsobligationen des Arbeitgebers, vgl. UDH-Rundschreiben Nr. 100/18 vom 26. November 2018).

Infolge dieses EuGH-Urteils und der zwei vom BAG am 20. Dezember 2022 verkündeten Entscheidungen zum Verfall und zur Verjährung von Urlaubsansprüchen (vgl. UDH-Rundschreiben vom 22. Dezember 2022) stellte sich die Frage, ob Urlaubsabgeltungsansprüche ebenfalls nur dann Ausschlussfristen und Verjährungsfristen unterliegen, wenn der Arbeitgeber entsprechenden Hinweissobliegenheiten nachgekommen ist.

1. BAG-Urteil vom 31. Januar 2023 (Az.: 9 AZR 456/20)

1.1 Sachverhalt

Der Kläger ist bei der Beklagten seit Juni 2010 als Ausbildungsleiter tätig. Der ihm jährlich zustehende Urlaub von 30 Arbeitstagen wurde ihm von der Beklagten nicht gewährt. Am 19. Oktober 2015 vereinbarten die Parteien, dass der Kläger in der Folgezeit als selbstständiger Dienstnehmer für die Beklagte tätig werden sollte. Mit seiner im August 2019 erhobenen Klage verlangte der Kläger unter anderem die Abgeltung von Urlaub aus seiner Beschäftigungszeit vor der Vertragsänderung in Höhe von insgesamt 44.899 Euro. Die Beklagte bezieht sich auf die Verjährung der Urlaubsansprüche.

Die Vorinstanzen wiesen die Klage ab. Der Kläger ging daraufhin in Revision vor das BAG.

1.2 Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers hatte Erfolg, soweit er die Beklagte auf Abgeltung von Urlaub aus den Jahren 2010 bis 2014 in Höhe von 37.416,50 Euro in Anspruch nimmt. Bezogen auf Urlaubsabgeltung für das Jahr 2015 blieb sie erfolglos.

Zur Begründung ihrer Entscheidung verwiesen die Bundesarbeitsrichter auf das Urteil des BAG vom 20. Dezember 2022 (Az.: 9 AZR 266/20). Danach können Urlaubsansprüche verjähren, wobei die dreijährige Verjährungsfrist jedoch erst am Ende des Kalenderjahres beginne, in dem der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über seinen konkreten Urlaubsanspruch informiert und ihn im Hinblick auf Verfallfristen aufgefordert habe, den Urlaub tatsächlich zu nehmen. Erfülle der Arbeitgeber diese Mitwirkungsobliegenheiten nicht, könne der nicht erfüllte gesetzliche Urlaub aus möglicherweise mehreren Jahren im laufenden Arbeitsverhältnis weder nach § 7 Abs. 3 BUrlG verfallen noch nach § 195 BGB verjähren und sei bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach § 7 Abs. 4 BUrlG abzugelten.

Auch der Urlaubsabgeltungsanspruch unterliege der Verjährung. Die dreijährige Verjährungsfrist für den Abgeltungsanspruch beginne in der Regel am Ende des Jahres, in dem das Arbeitsverhältnis endet. Auf die Erfüllung der Mitwirkungsobliegenheiten durch den Arbeitgeber komme es hierbei nicht an, denn die rechtliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses stelle eine Zäsur dar. Während der Urlaubsanspruch dem Erholungszweck des Arbeitnehmers diene, handele es sich bei dem Urlaubsabgeltungsanspruch lediglich um dessen finanzielle Kompensation. Mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, aus der der EuGH die besondere Schutzbedürftigkeit des Arbeitnehmers bei der Inanspruchnahme des Urlaubs ableitet, ende die strukturell schwächere Position des Arbeitnehmers.

Bei einer verfassungs- und unionsrechtskonformen Anwendung der Verjährungsregelungen könne die Verjährungsfrist allerdings nicht beginnen, solange eine Klageerhebung aufgrund einer gegenteiligen höchstrichterlichen Rechtsprechung nicht zumutbar ist.

Bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien am 19. Oktober 2015 sei es vom Kläger nicht zu erwarten gewesen, dass er seinen Anspruch auf Abgeltung des bis dahin nicht gewährten Urlaubs aus den Jahren 2010 bis 2014 gerichtlich durchsetzt. Zu diesem Zeitpunkt habe das BAG noch die Ansicht vertreten, dass Urlaubsansprüche mit Ablauf des Urlaubsjahres oder eines zulässigen Übertragungszeitraums unabhängig von der Erfüllung von Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers automatisch verfallen würden. Der Kläger sei erst zur gerichtlichen Geltendmachung des Urlaubsabgeltungsanspruchs aus den Jahren 2010 bis 2014 gehalten gewesen, nachdem der EuGH mit Urteil vom 6. November 2018 (Az.: C-684/16) neue Regeln für den Verfall von Urlaub vorgegeben hatte.

Der Urlaubsabgeltungsanspruch des Klägers bezüglich des Urlaubs aus dem Jahr 2015 sei dagegen verjährt. Dem Kläger habe es bereits auf der Grundlage der früheren Rechtsprechung klar sein müssen, dass die Beklagte Urlaub aus diesem Jahr, in dem das Arbeitsverhältnis der Parteien endete, abzugelten hatte. Für den Urlaub aus 2015 habe die dreijährige Verjährungsfrist deshalb bereits Ende des Jahres 2015 begonnen. Geendet habe sie mit Ablauf des Jahres 2018. Seine Klage hatte der Kläger aber erst im Jahr 2019 erhoben.

2. BAG-Urteil vom 31. Januar 2023 (Az.: 9 AZR 244/20)

2.1 Sachverhalt

Der Kläger war seit April 2007 bei der Beklagten, die einen Zeitungsverlag betreibt, zunächst auf der Grundlage eines sogenannten Vertrags für Pauschalisten und anschließend als angestellter Online-Redakteur tätig. Der Manteltarifvertrag für Redakteurinnen und Redakteure an Tageszeitungen (MTV) sieht vor, dass nicht erfüllte Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit geltend zu machen sind. Für die Dauer seiner Tätigkeit als Pauschalist vom 1. April 2007 bis zum 30. Juni 2010 erhielt der Kläger keinen Urlaub. Am 30. September 2014 endete das Arbeitsverhältnis. Im August 2018 forderte der Kläger die Beklagte auf, insgesamt 65 Arbeitstage Urlaub aus den Jahren 2007 bis 2010 abzugelten. Die Forderung in Höhe von 14.391,50 Euro brutto wies die Beklagte mit dem Hinweis auf eine mittlerweile eingetretene Verjährung bzw. den Verfall des Anspruchs des Klägers aus der Zeit seiner Tätigkeit als Pauschalist zurück.

Die Vorinstanzen wiesen die Klagen ab, woraufhin der Kläger Revision vor dem BAG einlegte.

2.2 Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers war vor dem BAG erfolgreich und führte zur Zurückverweisung der Rechtssache an das Landesarbeitsgericht.

Nach der ständigen BAG-Rechtsprechung kann der Anspruch auf Abgeltung nicht genommenen Urlaubs als reiner Geldanspruch tariflichen Ausschlussfristen unterfallen. An dieser Rechtsauffassung werde weiter festgehalten. Die rechtliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses bilde eine Zäsur und beende die besondere Schutzbedürftigkeit des Arbeitnehmers. In Anlehnung an die Entscheidung des BAG-Senats vom selben Tag (vgl. unter Pkt. 1.) sei dem Kläger jedoch eine Art Vertrauensschutz mit Blick auf die EuGH-Entscheidung vom 6. November 2018 (s.o.) zu gewähren. Mit diesem Urteil habe der EuGH neue Regelungen für den Verfall von Urlaub aufgestellt, so dass der Kläger erst ab diesem Zeitpunkt habe annehmen können, dass Urlaubsabgeltungsansprüche tarifvertraglichen Ausschlussfristen unterliegen. Entsprechend würden tarifvertragliche Ausschlussfristen erst ab dem 6. November 2018 beginnen. Zur Klärung der Frage, ob der Kläger in den Jahren 2007 bis 2010, in denen er als Pauschalist redaktionelle Aufgaben für die Beklagte wahrnahm, im Rahmen einer abhängigen Beschäftigung tätig war, erfolgte eine Zurückverweisung der Rechtssache an das Landesarbeitsgericht.

3. Bewertung / Folgen der Urteile

Die Urteile sind aus Sicht der Arbeitgeber des Handwerks zu begrüßen. Sie stellen klar, dass Urlaubsabgeltungsansprüche hinsichtlich Verjährung und tariflicher Ausschlussfristen mit Blick auf die erwähnte EuGH-Rechtsprechung abweichend von Urlaubsansprüchen in laufenden Arbeitsverhältnissen zu behandeln sind. Anders als jene unterliegen die Urlaubsabgeltungsansprüche den regulären Fristenregimen auch dann, wenn der Arbeitgeber entsprechenden Hinweisobliegenheiten in der Vergangenheit nicht nachgekommen ist.

Die Urteile sorgen für die notwendige Rechtssicherheit im Umgang mit den mittlerweile sehr komplexen Urlaubsregeln und entlasten Arbeitgeber, die sich bisher wegen unterlassener Hinweisobliegenheiten in der Vergangenheit (potenziellen) Leistungsklagen ehemaliger Arbeitnehmer ausgesetzt sahen.

Die jeweiligen BAG-Pressemitteilungen sind abrufbar zu **Pkt. 1 (Az.: 9 AZR 456/20)** und zu **Pkt. 2 (Az.: 9 AZR 244/20)**.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Jan Dannenbring
Leiter der Abteilung Arbeitsmarkt,
Tarifpolitik und Arbeitsrecht

gez. Birgit Schweer
Referatsleiterin